

ВИКОНАВЧИЙ ОРГАН КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ  
(КИЇВСЬКА МІСЬКА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ)  
ДЕПАРТАМЕНТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я  
Шевченківська районна в місті Києві державної адміністрації  
**КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО**  
**«ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ № 1»**  
**ШЕВЧЕНКІВСЬКОГО РАЙОНУ МІСТА КИЄВА**  
вул. Б.Хмельницького, 37, м. Київ-30, 01030, тел. (044) 234-92-10, факс 234-92-10  
E-mail: [chevchpol1@ukr.net](mailto:chevchpol1@ukr.net) Код ЄДРПОУ 38945657

21.03.2019 № 207

Гр. Марії

Начальнику апарату  
Шевченківської районної  
в місті Києві державної адміністрації

В. Царан

На лист Шевченківської районної в місті Києві державної адміністрації за № 109/05/34-2288 від 13.03.2019р., на запит Марії №1071(з) від 11.03.2019р., КНП «ЦПМСД №1» Шевченківського району м. Києва надає інформацію:

1. на зборах трудового колективу 14 лютого 2019р. було проведено обговорення тексту колективного договору . Пропозицій та зауважень не було. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом КНП «ЦПМСД №1» був прийнятий одностайно. Всі працівники закладу мають можливість ознайомитись з текстом колективного договору в профспілковому комітеті.
2. Порядок оплати лікарів після укладання договору з НСЗУ, встановлюється у відповідності до Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці», інших законів, що встановлюють соціальні гарантії працівників та регулюють оплату праці, відповідно спільного наказу МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ №.308/519 від 05.10.2005. « Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення». Діючи законодавством не встановлюється пряма залежність заробітної плати від кількості декларацій. розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно - ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. При нарахуванні та виплаті заробітної плати законодавство допускає можливість встановлення диференціації оплати праці та впровадження мотиваційних механізмів для лікарів та іншого персоналу, що має більше виробниче навантаження. Допускається мотивація персоналу шляхом встановлення премій, надбавок та доплат за рахунок коштів підприємства.

Директор



Наталія Гурська